

## Analisis Peran Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Sentra Trada Indostation Cabang Bandung

### *Analysis of the Role of Incentives in Improving Employee Performance at PT. Sentra Trada Indostation Bandung Branch*

Dede Aldi<sup>1</sup>, Khusnul Heikal Irsyad<sup>2</sup>.

<sup>1,2</sup> Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Dede Aldi<sup>1</sup>, email: [dede10121192@digitechuniversity.ac.id](mailto:dede10121192@digitechuniversity.ac.id)

#### Info Artikel

##### Riwayat Artikel:

Diajukan: 24/07/2025

Diterima: 24/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

##### Kata Kunci:

Insentif, Kinerja, Produktivitas,  
Motivasi Kerja.

#### A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sentra Trada Indostation Cabang Bandung. Penerapan sistem insentif berbasis target dalam satu tahun terakhir menjadi perhatian utama, mengingat insentif merupakan strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil menunjukkan bahwa pemberian insentif berdampak positif terhadap kualitas kerja, kedisiplinan, semangat kerja, serta pencapaian target. Namun, masih ditemukan tantangan dalam aspek transparansi informasi terkait perhitungan insentif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa insentif yang terstruktur dan adil mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

#### A B S T R A C T

*This study aims to analyze how incentives contribute to improving employee performance at PT. Sentra Trada Indostation Bandung Branch. The implementation of a target-based incentive system in the past year is a focal point, considering its strategic role in boosting employee motivation and productivity. The research employs a qualitative approach with data collected through interviews, observations, and documentation. Findings reveal that structured incentive schemes positively influence work quality, discipline, enthusiasm, and achievement. Nevertheless, transparency in incentive calculation remains a challenge. The study concludes that a fair and measurable incentive system can significantly enhance employee performance.*

##### Keywords:

Incentives, Performance, Productivity,  
Work Motivation.

This work is licensed under a

[Creative Commons Attribution 4.0  
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i8>

e – ISSN: 2656-6362

p – ISSN: 2614-6681

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

## Pendahuluan

Karyawan merupakan aset utama dalam organisasi yang secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Mereka tidak hanya bertugas menyelesaikan pekerjaan rutin, tetapi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan inovasi, efisiensi operasional, serta menciptakan suasana kerja yang produktif. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang sangat vital, khususnya dalam hal pemberian motivasi kerja yang tepat sasaran.

Salah satu pendekatan yang terbukti efektif dalam meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan adalah melalui pemberian insentif. Insentif tidak hanya dipandang sebagai imbalan finansial tambahan, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan perusahaan atas kontribusi dan pencapaian karyawan. Di PT. Sentra Trada Indostation Cabang Bandung, sistem insentif telah diimplementasikan sebagai strategi untuk mendorong peningkatan performa kerja karyawan, terutama dalam hal pencapaian target dan kedisiplinan kerja.

Penelitian terdahulu (Nani & Vinahapsari, 2020; Hatmi et al., 2022; Sanaba et al., 2022) mengindikasikan bahwa insentif yang diberikan secara adil, transparan, dan berdasarkan kinerja nyata akan memicu peningkatan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kompetitif. Di PT. Sentra Trada Indostation, bentuk insentif yang diterapkan mencakup bonus pencapaian target, tunjangan tertentu, dan bentuk penghargaan lainnya. Namun, tantangan masih ditemukan dalam hal transparansi sistem dan kejelasan indikator perhitungan, yang dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan dan efektivitas insentif tersebut.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis peran insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sentra Trada Indostation. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan. Selain itu, hasil studi ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai insentif dan kinerja dalam konteks organisasi sektor jasa modern.

## 1. Kajian Teori

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses strategis yang bertujuan untuk menciptakan kesesuaian antara individu, pekerjaan, organisasi, dan lingkungan kerja guna mencapai produktivitas dan kepuasan kerja secara optimal (Samudra, Sopiah, & Zagladi, 2025). Dalam praktiknya, MSDM berfungsi sebagai penghubung antara tujuan organisasi dengan potensi dan aspirasi individu melalui pengelolaan yang sistematis dan terukur terhadap aspek rekrutmen, pelatihan, kompensasi, hingga evaluasi kinerja. MSDM tidak hanya mencakup fungsi administratif, tetapi juga pengembangan kompetensi dan motivasi kerja sebagai aset utama organisasi (Armstrong & Taylor, 2020). Dengan pendekatan yang tepat, MSDM mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan loyalitas karyawan, serta mendorong pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

### Insentif

Insentif merupakan salah satu instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan sebagai alat untuk meningkatkan semangat kerja, produktivitas, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dalam konteks organisasi modern, pemberian insentif tidak hanya dipandang sebagai bentuk tambahan penghasilan semata, tetapi juga sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja dan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Menurut Hatmi et al. (2022), insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa terhadap kontribusi kerja yang telah diberikan. Insentif juga menjadi strategi manajerial yang dirancang untuk menciptakan motivasi kerja yang lebih tinggi dan mendorong terciptanya efisiensi serta efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, perusahaan yang mampu mengelola sistem insentif secara adil, transparan, dan sistematis akan memiliki potensi yang lebih besar dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan membangun budaya kinerja yang positif di lingkungan kerja.

Insentif dapat dibedakan menjadi dua kategori utama, yakni insentif finansial dan insentif non-finansial. Insentif finansial adalah bentuk penghargaan yang diberikan dalam bentuk materi, seperti bonus, komisi, tunjangan prestasi, dan bentuk pembayaran tambahan lainnya yang memiliki nilai moneter. Insentif jenis ini mudah diukur dan cenderung memiliki daya tarik yang kuat dalam jangka pendek, terutama dalam meningkatkan motivasi kerja untuk mencapai target yang ditentukan. Di sisi lain, insentif non-finansial meliputi penghargaan yang tidak bersifat materi, seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau promosi jabatan, serta fleksibilitas kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan

kehidupan pribadi. Fauziyah dan Renaldi (2021) menyatakan bahwa kombinasi antara insentif finansial dan non-finansial dapat memberikan hasil yang lebih optimal, karena mampu memenuhi kebutuhan karyawan secara menyeluruh, baik dari aspek ekonomi maupun psikologis. Insentif yang adil, proporsional, dan progresif sesuai dengan jenjang karir dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Pemberian insentif berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas dan loyalitas pegawai terhadap organisasi (Maryono & Resmayanti, 2020). Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan karakteristik karyawan dan konteks organisasi dalam menyusun sistem insentif yang tepat guna.

Mengacu pada Hatmi et al. (2022), indikator insentif yang digunakan dalam penelitian ini mencakup:

- 1) Tingkat Pencapaian Target Kinerja
- 2) Produktivitas Karyawan
- 3) Kepuasan Karyawan terhadap Insentif
- 4) Pengurangan Tingkat Absensi
- 5) Peningkatan Kualitas Kerja
- 6) Peningkatan Semangat Kerja

### Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan kontribusi nyata karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Menurut Qiscus (2023), indikator kinerja mencakup aspek-aspek seperti kualitas hasil kerja, kuantitas output, kedisiplinan, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, kemampuan untuk bekerja mandiri, serta kemampuan untuk bekerja sama dalam tim. Evaluasi terhadap kinerja ini penting dilakukan secara berkala sebagai dasar pengambilan keputusan dalam promosi, pemberian insentif, serta pengembangan karier karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memiliki sistem penilaian kinerja yang objektif, terukur, dan sesuai dengan karakteristik pekerjaannya agar dapat memberikan umpan balik yang konstruktif bagi pengembangan individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Lebih lanjut, Mangkunegara (2015) menyebutkan bahwa terdapat dua faktor utama yang memengaruhi kinerja, yaitu kemampuan dan motivasi. Kemampuan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya, sedangkan motivasi berkaitan dengan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi keinginan dan antusiasme individu dalam bekerja. Tanpa adanya motivasi yang kuat, meskipun memiliki kompetensi yang tinggi, seorang karyawan belum tentu dapat menunjukkan kinerja optimal. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memastikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, sistem penghargaan yang adil, dan kepemimpinan yang suportif dapat mendukung terciptanya motivasi yang berkelanjutan dalam diri setiap karyawan. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan pemberian insentif menjadi faktor eksternal yang memiliki pengaruh kuat terhadap peningkatan kinerja. Sejalan dengan itu, perusahaan perlu mengintegrasikan kebijakan insentif ke dalam sistem manajemen kinerja agar hasil yang dicapai dapat lebih maksimal dan berkelanjutan.

Berdasarkan teori dari Qiscus (2025) dan juga dijelaskan dalam file penelitian ilmiah, indikator kinerja yang diukur meliputi:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Hasil
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Kemandirian
- 5) Kehadiran dan Disiplin
- 6) Kemampuan Kerja Sama

### Hubungan antara Insentif dan Kinerja

Pemberian insentif memiliki hubungan yang erat dengan pencapaian kinerja karyawan. Ketika perusahaan memberikan insentif berdasarkan pencapaian kerja secara adil dan transparan, karyawan akan merasa dihargai atas upaya yang telah mereka lakukan. Perasaan dihargai ini akan mendorong munculnya motivasi intrinsik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja baik secara individu maupun kelompok. Menurut Sanaba et al. (2022), sistem insentif yang efektif dapat berfungsi sebagai alat pengukur kinerja yang objektif, sekaligus mendorong

karyawan untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan capaian kerja mereka. Dalam organisasi yang menerapkan sistem insentif berbasis kinerja, karyawan akan lebih fokus pada pencapaian hasil kerja yang optimal, sehingga tercipta budaya kerja yang kompetitif namun tetap kolaboratif. Insentif dalam bentuk finansial maupun non-finansial terbukti menjadi faktor dominan dalam menciptakan kepuasan kerja. Ketika sistem insentif dijalankan secara transparan dan konsisten, maka karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan (Zulkifli, 2021). Selain itu, insentif juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya karena mereka memahami bahwa kontribusi yang diberikan memiliki konsekuensi terhadap imbalan yang akan diterima.

Temuan ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Sentra Trada Indostation, di mana sistem insentif yang diterapkan memberikan dampak positif terhadap berbagai dimensi kinerja karyawan. Para karyawan merasa lebih terdorong untuk mencapai target, meningkatkan kedisiplinan, serta memperbaiki kualitas pelayanan. Pemberian insentif juga turut mempererat hubungan antar rekan kerja, karena sistem penilaian yang berbasis hasil membuat mereka saling mendukung dan berkoordinasi agar semua tugas terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, sistem insentif yang dirancang secara strategis tidak hanya berfungsi sebagai pemicu peningkatan kinerja secara langsung, tetapi juga berperan dalam membentuk perilaku kerja yang positif, budaya organisasi yang sehat, dan loyalitas jangka panjang terhadap perusahaan.

## 2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi deskriptif, yang bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam tentang bagaimana sistem insentif berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Sentra Trada Indostation Cabang Bandung. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman komprehensif mengenai pandangan, pengalaman, serta persepsi para karyawan terhadap sistem insentif dalam konteks organisasi mereka. Penelitian ini difokuskan pada aspek makna yang tersembunyi di balik kebijakan perusahaan dalam menerapkan pemberian insentif sebagai strategi peningkatan produktivitas kerja. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam terhadap sejumlah informan kunci yang dipilih secara purposive, di antaranya staf dan manajer yang memahami secara langsung sistem insentif yang sedang berjalan. Selain wawancara, peneliti juga melakukan observasi untuk menangkap dinamika perilaku kerja karyawan serta menganalisis dokumen-dokumen internal perusahaan, seperti laporan absensi, catatan pencapaian kinerja, dan dokumen pemberian insentif.

Dalam proses pengolahan data, penelitian ini merujuk pada kerangka analisis Miles dan Huberman yang mencakup tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Tahap pertama, reduksi data, dilakukan dengan cara menyeleksi informasi yang dianggap penting dan berkaitan langsung dengan tujuan penelitian. Informasi yang telah dipilih kemudian diorganisasi secara naratif untuk mengidentifikasi pola atau tema yang timbul dari hasil wawancara dan kegiatan observasi. Kesimpulan ditarik menggunakan pendekatan induktif, di mana peneliti berusaha memahami makna dari data tanpa membuat generalisasi berlebihan. Untuk menjamin validitas temuan, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode, dengan cara membandingkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi langsung di lapangan, serta dokumen terkait agar diperoleh data yang konsisten dan akurat. Dengan metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang mendalam terkait persepsi karyawan terhadap pemberian insentif, serta sejauh mana sistem tersebut mampu mendorong peningkatan kinerja dalam konteks organisasi secara konkret.

## 3. Hasil Dan Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem insentif yang diterapkan di PT. Sentra Trada Indostation Cabang Bandung memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Mayoritas informan menyatakan bahwa insentif yang diberikan setiap bulan, baik berupa bonus finansial maupun bentuk penghargaan lainnya, mampu meningkatkan motivasi kerja secara substansial. Karyawan menjadi lebih fokus pada target yang ditetapkan dan menunjukkan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas harian. Pemberian insentif secara rutin juga mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Selain itu, indikator kinerja seperti ketepatan waktu, kehadiran, serta sikap disiplin mengalami peningkatan sejak penerapan sistem insentif. Para operator menyadari bahwa kinerja individu sangat memengaruhi nilai insentif yang diterima, sehingga mereka menunjukkan perilaku kerja yang lebih mandiri, inisiatif, dan profesional.

Temuan ini sejalan dengan teori Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa insentif berfungsi sebagai dorongan motivasional yang dapat meningkatkan semangat kerja dan tanggung jawab karyawan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa insentif juga membangun semangat kolaborasi antar operator meskipun mereka bekerja dalam shift yang berbeda. Hal ini diperkuat oleh komunikasi aktif dalam grup internal dan rasa saling mendukung saat menyusun laporan atau menghadapi kendala operasional. Namun, sebagian karyawan juga menyampaikan harapan terkait transparansi sistem. Beberapa di antaranya merasa perlu adanya informasi yang lebih jelas mengenai komponen perhitungan insentif dan alasan terjadinya potongan tertentu. Ini menunjukkan bahwa meskipun sistem insentif telah berdampak positif, masih terdapat ruang untuk perbaikan terutama dari sisi keterbukaan informasi.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, hal ini mendukung pendapat Panggabean (2002) bahwa sistem insentif yang efektif harus disertai dengan komunikasi yang baik, keadilan, dan kejelasan dalam implementasinya. Dengan demikian, tidak hanya aspek finansial yang menjadi fokus, tetapi juga manajemen relasi dan transparansi internal. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa insentif merupakan instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan, dengan catatan bahwa sistem tersebut dikelola secara adil, terstruktur, dan responsif terhadap masukan dari para karyawan.

#### 4. Penutup

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem insentif yang diterapkan di PT. Sentra Trada Indostation Cabang Bandung berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Insentif tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas pencapaian kerja, tetapi juga sebagai pendorong motivasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang merasa dihargai melalui sistem insentif menunjukkan peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta sikap kerja yang lebih profesional dan mandiri.

Namun demikian, efektivitas sistem insentif juga dipengaruhi oleh transparansi dan kejelasan dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, manajemen perlu meningkatkan komunikasi terkait indikator penilaian, serta mempertimbangkan kombinasi insentif finansial dan non-finansial yang relevan. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi perusahaan dalam menyusun strategi manajemen SDM yang lebih adaptif dan berorientasi pada hasil, serta memberikan landasan bagi penelitian lanjutan yang dapat menggali dimensi kuantitatif dari pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

#### 5. Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada Rektor Universitas Teknologi Digital Bandung atas dukungan penuh terhadap terselenggaranya penelitian ini. Apresiasi juga diberikan kepada Kepala Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia atas bimbingan akademik yang berkelanjutan. Ungkapan terima kasih ditujukan secara khusus kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, motivasi, dan koreksi yang sangat berarti dalam penyusunan karya ilmiah ini. Terima kasih kepada seluruh pihak di PT. Sentra Trada Indostation Cabang Bandung, terutama kepada para informan yang udah bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi penting yang menjadi bagian utama dari penelitian ini. Tidak lupa, kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung, penulis menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya atas segala bentuk bantuan dan dukungan yang diberikan selama proses penelitian hingga terselesaikannya penulisan artikel ini.

#### 6. Referensi

- Akilah, F., & Rahman, D. (2020). Telaah fungsional konsepsi insentif terhadap kepuasan kerja pegawai. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 187–196. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v10i2.1111>
- Akilah, N., & Rahman, H. (2020). Pengaruh insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 112–123.
- Asiah Jamil, N., & Hegiarto, A. (2024). ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI ASPEK KOMPENSASI PADA CV NJ FOOD INDUSTRIES BANDUNG. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(7), 544-555. <https://doi.org/10.55916/frima.v1i7.570>

- Burhanudin, I., & Dewi, L. A. P. (2024). Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Singajaya Kecamatan Cihampelas. *ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 10(1), 97-106.
- Fauziyah, F., & Renaldi, R. (2021). Analisis sistem reward dan punishment terhadap kinerja pegawai. *Co-Value: Jurnal Ekonomi Koperasi dan Kewirausahaan*, 12(3), 106–113.
- Fithriyyah, L., & Puspita, V. A. (2024). Analisis Laporan Keuangan untuk Menilai Kinerja Keuangan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Jurnal Simki Economic*, 7(2), 367-379. <https://doi.org/10.29407/jse.v7i2.585>
- Hatmi, H., Supriyanto, B., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta nasional. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), 45–56.
- Hatmi, E. M., Syahputra, H., & Lestari, N. D. (2022). Analisis penggunaan anggaran remunerasi sebagai insentif kinerja tenaga kependidikan. *Jurnal Pendidikan Akuntansi (JPAK)*, 10(2), 188–193.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryono, D., & Resmayanti, R. (2022). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Administrasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya Kabupaten Bandung. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (3), 634-643. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.327>
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nani, D. A., & Vinahapsari, C. A. (2020). Efektivitas penerapan sistem insentif bagi manajer dan karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 6(1), 44–54.
- Qiscus. (2025). Kinerja karyawan: Faktor pendukung dan cara mengukurnya. <https://qiscus.com>
- Sanaba, A. L., Puspitasari, A., & Taufik, R. (2022). Sistem insentif dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 14(1), 67–78.
- Sihombing, E. N. A. M., Andryan, A., & Astuti, M. (2021). Analisis kebijakan insentif dalam rangka perlindungan lahan pertanian pangan berkelanjutan di Indonesia. *Jatistwara*, 36(1), 1–10.
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (1992). *Qualitative research for education: An introduction to theory and methods* (2nd ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.